

життя в цілому і оцінювати його за шкалою. Важко виміряти певне значення своїх бажань. Один із способів зробити це - оцінити масштаб того, як люди виконали свої власні ідеали. Якість життя може просто означати щастя, суб'єктивний стан розуму. Використовуючи цей метод, громадяни країни, що розвивається цінують більше своє життя, оскільки вони задовольняються основними потребами в області охорони здоров'я, освіти та захисту дітей, на відміну від розвинених країн. [2]

Отже для покращення якості життя населення не обов'язково має покращуватися матеріальне благополуччя. Це може бути створення належних умов існування людини, чи залучення її до соціуму. Відповідно й інвестиції мають бути скориговані у необхідному напрямку. Постійно зростаючі потреби породжують все нові стандарти, що вимагає пристосування не лише виробничих процесів, а й соціальної сфери. В Україні вимірю лише кількісні показники. А для повного і якісного аналізу потрібно використовувати й інші методи.

Література

1. Magee, Liam; James, Paul; Scerri, Andy Measuring Social Sustainability: A Community-Centred Approach. Applied Research in the Quality of Life [Електронний ресурс]. – 2012. – Режим доступу: https://www.academia.edu/5178539/_Measuring_Social_Sustainability_A_Community-Centred_Approach_2012_
2. Singer, Peter The big question: Quality of Life: What does it mean? How should we measure it?. World Policy Journal [Електронний ресурс]. – 2016 – Режим доступу: <https://read.dukeupress.edu/world-policy-journal/article-abstract/28/2/3/84919/The-Big-Question-Quality-of-Life-What-Does-it-Mean>
3. World Happiness Report. Overview. Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. World Happiness Report 2016, Update (Vol. I). New York: Sustainable Development Solutions Network [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу: <http://worldhappiness.report/>
4. Health and Happiness. The Lancet. 387: 1251.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(16\)30062-9/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(16)30062-9/fulltext)

ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Г. М. ГЛАДУХ, аспірант

Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

Економіка України перебуває в складній економічній ситуації, яка зберігає тенденції до погіршення. Важливу роль у створенні сприятливих умов для розвитку української економіки відіграють іноземні інвестиції, які дають змогу країні отримати ряд вигод, основними з яких є поліпшення платіжного балансу, трансфер новітніх технологій, розвиток експортного потенціалу та ін.

Для залучення іноземного інвестора в економічну інфраструктуру України не останню роль відіграє забезпечення високої якості кадрового потенціалу та економічна безпека підприємства.

Сутність кадрової політики полягає у визначенні основних напрямків в роботі з персоналом, що сприяє ефективному вирішенню виробничих проблем працівників підприємства на різних рівнях відповідальності.

В умовах динамічного розвитку ринкового середовища, зростання конкуренції серед товаровиробників особливого значення набуває кадрове забезпечення підприємства. Особливу увагу заслуговує система управління персоналом підприємств з залученням іноземних інвестицій.

Кадрова політика можна визначити, як систему роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого і відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства, адекватно реагувати на зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищах.

Використання міжнародного досвіду у сфері кадрової політики позитивно впливає на економічну безпеку підприємства. За умов розвитку ринкової економіки великого значення набуває питання розвитку персоналу, його формування, мотивація та забезпечення економічної безпеки підприємства. З кадрами підприємства пов'язана не тільки внутрішні ризики, а й потенційні чинники успіху.

Для залучення іноземних інвестицій необхідно проводити таку сучасну кадрову політику, яка включає стратегією розвитку підприємства, достатньо гнучку, економічно обґрунтовану, виходити з реальних можливостей підприємства. Вона має забезпечити індивідуальний підхід до своїх працівників.

Принципами кадрової політики можна визначити такі:

- демократизм управління, від якого залежить готовність до співробітництва;
- розуміння окремих людей та їхніх потреб;
- справедливість дотримання рівності й послідовності.

Зарубіжні компанії акумулюють у своїй кадровій політиці ті принципи та елементи, що є адекватнішими для певної країни та виду діяльності компанії. Незалежно від національної приналежності, провідні компанії світу приділяють важливу увагу якісному управлінню людськими ресурсами.

Кадрову політику можна визначити, як:

- реалізація різних програм підвищення кваліфікація персоналу та його перепідготовки;
- перепідготовка за рахунок коштів саме роботодавця та залучення молодих ініціативних спеціалістів, що повинно стати пріоритетом кадрової політики;
- створення сприятливих умов для творчої, ініціативної та індивідуальної праці;

- удосконалення системи моральних, а головне - матеріальних стимулів;

- фіксування чітких критеріїв, задоволення визначених вимог для кар'єрного росту;

- перехід від старої системи залучення кадрів керівної ланки і спеціалістів, до залучення через практичну оцінку професійно-кваліфікаційних здібностей кандидатів на заміщення вакантних посад, використання системи стажування студентів останніх курсів вузів.

Серед елементів кадрової політики слід назвати політику зайнятості, політика навчання, політику оплати праці, політику трудових відносин.

На сьогоднішній день на українських підприємствах у яких присутні іноземні інвестиції можна спостерігати тенденції до формування системи управління персоналом залежно від мети інвестора. Система управління персоналом змінюється залежно від мети приходу інвестора на український ринок.

Кількість іноземних інвестицій які зростають на українських підприємствах зумовлено з тим, щоб налагодити виробничу діяльність підприємства, забезпечення економічної безпеки підприємства та покращення кадрової політики на вітчизняних підприємствах. Головна ж мета кадрової політики підприємства полягає в забезпеченні кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації.

Література

1. Жариков Е. С. Риски в кадровой работе. Книга для руководителей и менеджера по персоналу / Е. С. Жариков, А. А. Парамнов. – Москва : Междунар. центр. фин.-экон. развития, 2005. – 288 с.

2. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І. Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. – 2009. – № 36 – 1. – С. 179-184.

3. Демченко Т. Управление персоналом: современные подходы / Т. Демченко // Человек и труд. – 2003. – №8. – С. 35-41.

4. Перегудова Т. В. Оцінювання інноваційного потенціалу працівників при впровадженні інновацій в організації: теоретичний підхід [Електронний ресурс] / Т. В. Перегудова, А. Г. Бистров // Український соціум. – 2014. – №3 – Режим доступу : http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/US-3_2014/78-88.pdf